

## COMUNICACIONES

**JEAN-JACQUES SILVESTRE: Comparaciones internacionales y teorías del mercado de trabajo\***

Esta breve nota no es más que un complemento en relación al texto del artículo colectivo publicado recientemente en la *Revue Française de Sociologie* (1) y comunicado ya a los participantes. Esta nota tendrá como objetivo tratar ciertos problemas metodológicos y teóricos sobre los cuales está trabajando actualmente el equipo multidisciplinario del cual formo parte.

Estos problemas serán, de todas formas, tratados esencialmente a partir de una óptica de economista del trabajo, sin que me sea posible poner el acento —en la medida en que sería preciso— sobre las revisiones en curso de la teoría de las organizaciones o de la teoría de las relaciones profesionales (2). Los puntos de interés que propongo son tres:

- La metodología a instrumentar en materia de comparación internacional y los resultados que pueden esperarse de tales comparaciones.

- El análisis de las relaciones entre sistema educativo y sistema productivo.

- Nuestra posición en relación a las teorías económicas del mercado de trabajo (teoría neoclásica y teoría marxista) y en relación a las llamadas teorías de la estratificación del mercado de trabajo (esencialmente los trabajos de M. Piore).

### *1. Efecto nacional y análisis societal*

La investigación que hemos realizado nos ha conducido —como toda comparación internacional— a poner en evidencia diferencias estadísticas —o en algunos casos institucionales— relativas a dimensiones preci-

sas: Tasas de desigualdad de salarios, producción de títulos de diferentes tipos, relaciones entre remuneración o categoría jerárquica y ciertas características salariales (antigüedad, edad, formación, . . .), amplitud y orientaciones de la movilidad de los trabajadores, etc. . . Estas diferencias constituyen —cuando son bastante significativas— una *constelación de efectos nacionales*, es decir, de influencias ejercidas sobre las características (de los trabajadores o de los empleos) o sobre las relaciones que mantienen entre sí por el hecho de que estas características o relaciones *se observan en un país más bien que en otro*. La puesta en evidencia de tales efectos nacionales es interesante por las cuestiones que coloca, pero queda limitada y no permite progresar en el análisis de los fenómenos estudiados. Un tal progreso sólo es posible si se pone el acento en las interdependencias existentes, *en el interior de cada país*, entre el conjunto de las tendencias, estadísticas o institucionales, que lo definen. Poner el acento sobre la interdependencia de las diversas tendencias y relaciones conduce, por ejemplo, a investigar en qué forma la existencia más masiva de tales tipos de formaciones profesionales o generales está ligada a la importancia o, al contrario, al carácter poco discriminante de la antigüedad dentro de la empresa y qué relaciones se establecen entre estos hechos y la intensidad de las desigualdades salariales entre sectores o categorías socio-profesionales. El hecho de privilegiar la investigación de tales coherencias internas en el interior de los países más que efectuar comparaciones término a término tiene dos consecuencias sobre la naturaleza y los resultados de una investigación comparativa.

De entrada, nos vemos obligados a insistir sobre la *no comparabilidad* de las categorías utilizadas *en un primer momento* para revelar los efectos nacionales mencionados anteriormente. El mejor ejemplo que se podría dar en el caso que nos interesa es, sin duda, el de la formación profesional en los dos países comparados. La oferta de títulos profesionales es cuantitativamente muy diferente en los dos países tanto por su nivel como por su estructura. De todas formas, este fenómeno es indisoluble del hecho de que la formación profesional no tiene, sin lugar a dudas —en tanto que realidad escolar, psicológica o económica— la *misma significación* en los dos países. De una forma aún más precisa nos hemos visto llevados, por ejemplo, a subrayar la radical no comparabilidad del fenómeno del *aprendizaje* en los dos países. Esta no comparabilidad va más allá de las diferencias intrínsecas de los dos sistemas de aprendizaje para extenderse al conjunto de las interdependencias educativas, profesionales y sociales, dentro de las cuales se inserta el aprendizaje<sup>3</sup>. Este acento, puesto sobre las interdependencias dentro de las cuales se inserta una categoría particular del análisis comparativo, nos lleva a subrayar la segunda consecuencia de nuestro intento metodológi-

co. El análisis societal conduce, en efecto, a privilegiar las interacciones que se establecen entre los fenómenos observados y que conducen a *trasladar la comparación entre dos países a un nivel más global*, sin que este análisis global sea sin embargo separado de los diversos fenómenos parciales de los que estudiamos en detalle la génesis y la estabilidad estructural. Estas dos especificidades de nuestro intento —profundización de la no comparabilidades y análisis sistemático de las interdependencias internas en cada país— definen lo que entendemos —al menos desde el punto de vista metodológico— por un análisis societal en relación a una comparación inter-nacional.<sup>4</sup>

Estas opciones metodológicas no están, ciertamente, exentas de peligro, puesto que pueden conducir a acentuar excesivamente las especificidades propias de cada país en detrimento de un análisis general susceptible de integrar estas especificidades en un marco más amplio. Este problema no se sitúa ya, pues, al nivel metodológico sino al del enfoque teórico que tratamos en la tercera parte de este trabajo.

## 2. *Relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo y tipos de estratificación de la población asalariada*

Los resultados que hemos obtenido nos conducen a insistir sobre la importancia de las relaciones de interdependencia que se establecen dentro de cada uno de los países, entre la organización de la formación profesional y general y los comportamientos de las empresas. Las observaciones realizadas nos conducen, en efecto, a considerar que, ni los principales rasgos del sistema educativo (tipos y cantidad de títulos, sistemas de orientación, de selección y competición), ni las jerarquías que se constituyen en el seno del aparato productivo (naturaleza y amplitud de las rupturas entre cualificaciones y formaciones; importancia de las diferencias entre estructuras productivas; orientación de la movilidad) no pueden ser analizadas *aisladamente*. Al contrario, cada país se define por una forma particular de coherencia y de interacción entre estas dos dimensiones de la realidad observada.<sup>5</sup> Para resumir muy brevemente los primeros resultados obtenidos, consideramos, por ejemplo, que la fuerza y la autonomía del sistema de formación profesional alemán aparecen como indisociables de la potencia de la industria alemana y de la *especificidad de las formas de cualificación y estratificación que están privilegiadas en él*. Igualmente, la posición de la industria alemana en el conjunto de actividades económicas de este país, su homogeneidad y la fuerza de los estatutos profesionales asociados con ella, se apoyan sobre la presencia de un potente sistema de formación profesional. Quisiéramos insistir en este punto sobre la significación que damos a estas

relaciones entre la industria y el sistema de formación profesional. El desarrollo de la formación profesional en Alemania es ciertamente favorable a la producción continua para la industria de una oferta de trabajadores, así como la demanda continua que emana de la industria favorece las “salidas” y por consiguiente el desarrollo de la enseñanza profesional. Debemos considerar, no obstante, que estas relaciones se sitúan también *a otro nivel*, tal que la autonomía y el poder del sistema de formación profesional alemán definen la forma de *existencia* de la industria alemana y de las cualificaciones que en ella se forman, de la misma forma que las condiciones de acceso a los empleos industriales son constitutivas del desarrollo y estructuración del sistema de formación profesional. Los ajustes entre oferta y demanda de formación se inscriben, entonces, en *estas relaciones de existencia* que definen —fundamentalmente— el mercado de trabajo alemán.

Las mismas observaciones pueden hacerse en el caso de Francia. El débil desarrollo de la formación profesional aparece, más profundamente que como un rasgo únicamente del sistema educativo del cual la oferta sería un dato, como la expresión de una cierta forma de existencia y de estructuración *directa* y casi institucional de la empresa. Esta cualificación industrial está, en sí misma, construida a partir de comportamientos individuales y colectivos de los trabajadores, orientados hacia ciertas formas de movilidad educativa y profesional que sobrepasan e integran el comportamiento de cada empresa individual.

Digamos finalmente que estas relaciones entre formación y producción no adquieren toda la amplitud que queremos darles aquí y no pierden el carácter mecánico que se les da demasiado a menudo a menos que se tengan en cuenta las múltiples mediciones a partir de las cuales se construyen. Estas mediciones se expresan fundamentalmente a través de la movilidad de los trabajadores y sus diferentes formas: movilidad social, movilidad profesional, movilidad educativa, movilidad entre empresas. La importancia de la movilidad expresa aquí la interdependencia de las relaciones que entrelazan a las instituciones entre sí, por una parte, y los comportamientos individuales y colectivos de los activos clasificados según su pertenencia a diversas categorías sociales y profesionales por otra parte.

Estas observaciones tienen, entonces, una influencia real sobre la forma en que pueden ser utilizadas e interpretadas las informaciones disponibles con respecto a la estructura de los títulos poseídos por los activos presentes en el mercado de trabajo en un momento dado en una sociedad dada. La “*oferta*” de títulos constituye, sin ninguna duda, una información importante para comparar dos países y para analizar las posibles formas de estratificación de la población asalariada. Los

análisis que hemos podido realizar muestran, sin embargo, que un tal conocimiento de los *stocks* de títulos debe resituarse en el conjunto de los procesos a través de los cuales se forman estos stocks, procesos que relejan, de hecho, las movilidades educativas o profesionales. El conocimiento de estos procesos de movilidad es esencial para comprender las diferencias cuantitativas que revela la observación estadística. Este conocimiento es aún más determinante para describir los estrechos lazos existentes entre la naturaleza social, profesional y educativa —no comparable de un país a otro— de los campos en cuyo seno se forman estas cualidades. La necesidad de un tal análisis no se limita, por otra parte, al estudio de la oferta sino que concierne también a la formación de la demanda, lo cual pone de nuevo en cuestión el estatuto teórico de estas nociones utilizadas normalmente en todo análisis del mercado de trabajo.

Los resultados obtenidos en esta investigación no afectan únicamente, sin embargo, a las relaciones horizontales entre sistema productivo y sistema educativo. Estos resultados revelan igualmente dos tipos de rupturas “verticales” entre las diferentes categorías salariales y, fundamentalmente, entre obreros y no obreros. Subrayaremos aquí que los dos países difieren principalmente en la naturaleza de las rupturas y continuidades entre estas categorías.

En Alemania las rupturas están determinadas principalmente por dos características de los trabajadores: La formación profesional y el origen social. Este es el caso, fundamentalmente, si se compara los obreros no cualificados con los cualificados, así como los obreros cualificados con los no obreros. Esto está mucho menos claro en el seno del grupo de no obreros de la industria —empleados y cuadros— en la medida en que los títulos de enseñanza superior están —de una forma más clara en el caso francés— concentrados en los niveles altos de la función pública y del sector terciario privado.<sup>7</sup> Haremos las siguientes observaciones acerca de la especificidad de la situación alemana.

La simultaneidad del efecto discriminante de las dos variables citadas —formación profesional y origen social— se explica bastante bien a partir de los resultados obtenidos en nuestra investigación. Estos resultados muestran, en efecto, que la formación profesional es —en Alemania— a la vez un factor de identidad importante en el seno de grupos particulares de trabajadores y el soporte de un control social eficaz. Esta dualidad de la formación profesional aparece muy claramente en el análisis de las formas de movilidad de los trabajadores (ver el texto del artículo citado anteriormente). La hemos encontrado igualmente en el análisis de los lazos entre autoridad jerárquica y autoridad profesional. Es importante, sin embargo, apuntar que la formación profesional no puede ser analizada únicamente a partir de las discontinuidades introdu-

cidas por la gran coincidencia entre los títulos poseídos y las grandes categorías de empleos ocupados por los trabajadores. Nosotros hemos subrayado la importancia de la *integración vertical* del sistema de formación profesional y, fundamentalmente, el hecho de que la gran mayoría de no obreros poseedores de un título profesional medio (encargado, técnico, ingeniero titulado) *tienen también un título de aprendiz obrero*. Los títulos profesionales no universitarios más elevados aparecen, pues, como una *prolongación de la formación obrera*. Los trabajadores que poseen estos títulos y ocupan posiciones intermedias, elevadas o superiores en la jerarquía de empleos se sitúan, pues —por varias razones— en el seno de un mismo espacio<sup>8</sup> de cualificación marcado fuertemente por el aprendizaje obrero que es, a la vez, la base y el centro de gravedad. Pondremos de manifiesto finalmente que el poder discriminante relativamente débil de las otras características de los trabajadores —experiencia general y específica, formación general— no puede ser entendida como una realidad únicamente negativa, percibida a través de su débil “influencia” sobre la posición ocupada.<sup>9</sup> Al contrario, este débil poder de diferenciación de ciertas variables es un elemento importante de la *definición* del espacio de cualificación alemán, que no puede ser disociado del “efecto” de las variables discriminante por sí mismas. Este es el caso, por ejemplo, para la formación general, cuya débil influencia es el producto del carácter central del aprendizaje obrero al mismo tiempo que determina las formas de funcionamiento del sistema educativo que fundamentan este carácter central.

La estratificación de la población asalariada industrial francesa está igualmente marcada por la combinación de continuidades y rupturas. Esta combinación es, sin embargo, muy diferente de la que se observa en Alemania. Las variables discriminantes son de dos tipos: la experiencia profesional general y, sobre todo, específica, y el nivel alcanzado en el sistema de formación general. Es, sin duda, más difícil que en el caso de Alemania, dar una explicación satisfactoria de esta simultaneidad de la influencia de dos características de naturalezas muy distintas. Creemos, sin embargo, que una tal explicación debe buscarse a partir de los *efectos de la empresa en el proceso de estratificación de la población asalariada industrial en Francia*. En efecto, todo ocurre como si esta estratificación se desarrollará a partir de criterios que dejan abiertas grandes posibilidades de elección, orientación y selección en el seno de una mano de obra en principio poco diferenciada profesionalmente. Los criterios discriminantes que emergen del análisis estadístico expresan, entonces, ya sea un *potencial* general a partir del cual pueden revelarse y utilizarse ciertas capacidades (la formación general), ya sea (y simultáneamente) la construcción de una jerarquía a través de las relaciones que mantienen —durante su vida activa— los trabajadores con cada em-

presa particular o el sistema productivo en su conjunto.

Como en el caso de Alemania, las características a partir de las cuales se forman las rupturas —y las formas de movilidad que les corresponden— son al mismo tiempo portadoras de continuidad.

Sin embargo, esta continuidad no se expresa a través de la fuerza de los principios que fundamentan la homogeneidad del sistema de títulos profesionales, sino a través de la universalidad y una cierta forma de neutralidad profesional a priori<sup>10</sup> de *principios* —experiencia, nivel de formación general— a partir de las cuales se despliegan las potencialidades y cristalizan las jerarquías. La débil importancia de los títulos profesionales y de los orígenes profesionales<sup>11</sup> de los trabajadores no hace más que traducir la imposibilidad de integrar en tal espacio de cualificación discontinuidades incompatibles con un cierto tipo de reinterpretación por parte de la empresa de características de los trabajadores cuya legitimidad profesional no se reconoce *directamente*.

La oposición sucinta entre dos espacios de cualificación, tal como hemos presentado, pone en evidencia diferentes problemas que no se tratan directamente aquí pero que son esenciales para las reflexiones colectivas que mantenemos actualmente en el LEST (Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo).

En principio, la utilización de la noción de espacio y el acento puesto sobre las rupturas, las continuidades y las relaciones complejas entre instituciones que subyacen en esta noción, atraen nuestra atención sobre la importancia de las *movilidades* de los trabajadores que, a la vez, cruzan estos espacios y los construyen. Después, este análisis de las cualificaciones industriales a partir de las características de los trabajadores y de su producción, no ha podido ser llevado a cabo sin que aparezca de forma permanente la empresa, que juega un papel de jerarquía —cualquiera que sea la forma de legitimidad profesional o social a priori o posteriori— que resulta de la intervención. Esta observación nos conduce entonces a una reflexión sobre el lugar —esencial— que debe concederse a los fenómenos organizativos en nuestro enfoque de la estratificación de la población asalariada industrial. Esta reflexión nos conduce a un análisis —bastante crítico en ciertos aspectos— de las teorías actuales del hecho organizativo, especialmente en las formulaciones más completas y elaboradas propuestas —en Francia— por M. Crozier y Friedberg.<sup>12</sup>

Hemos puesto, finalmente, el acento varias veces en el hecho de que las cualificaciones y las categorías jerárquicas que intentábamos caracterizar eran indisociables de los trabajadores concretos, actores sociales que les corresponden. En este caso también volvemos a encontrarnos con el doble problema de una tal correspondencia de las categorías con las características de los trabajadores que las constituyen y de su



autonomía cuando se trata de considerar los actos y conflictos en los que se hallan implicados estos trabajadores.

Un análisis de estos problemas de las relaciones profesionales constituye una tercera línea de nuestro enfoque de lo que hemos llamado la relación salarial definida como la interacción de la relación cualificacional (o educativa) organizativa y, finalmente, industrial.

### 3. *Teorías económicas y estratificación del mercado de trabajo*

La preocupación por no cerrar nuestro análisis social en un simple enfoque de especificidades concretas nos conduce a desarrollar un análisis teórico en el cual la formación de tales especificidades podría tomar un significado general. Nos falta, entonces, precisar nuestra posición en relación a las teorías económicas del trabajo (teoría del capital humano).<sup>13</sup>

Formulamos, con respecto a la teoría del capital humano (TCH), dos críticas esenciales: 1) Esta se reconoce incapaz de teorizar la movilidad de los trabajadores. 2) No es conceptualmente apta para integrar la realidad de la empresa. Estando estos dos fenómenos —movilidad y empresa— en el centro de los resultados que obtenemos es evidente que esta teoría constituye para nosotros más bien un obstáculo a todo teorización de una realidad social que un medio eficaz de exponerlo en abstracto.

Resumiremos nuestra posición con respecto al primer punto diciendo que el concepto de CH otorga un lugar central a la movilidad de los trabajadores en el *funcionamiento* del mercado de trabajo (tendencia al equilibrio), a la vez que encierra conceptualmente esta movilidad en una categoría, el capital, que se afirma por su definición inmediata.<sup>14</sup> La movilidad de los trabajadores aparece, entonces, como productora de ajustes en los capitales sin que sirva de base a conceptualizaciones a nivel de actores, conceptualizaciones sin las que nos parece imposible desarrollar un análisis, con carácter general, de los resultados que se desprenden de una comparación internacional, ni tampoco un análisis de un mercado de trabajo nacional cualquiera que este sea.

Lo mismo ocurre en lo que respecta a la empresa, que en la TCH no es más que una “ficción heurística sin que deba plantearse la cuestión de su existencia”.<sup>15</sup> Igualmente, pues, la empresa no es aquí más que un “mecanismo” cuya “producción”, en tanto que actor autónomo, no debe estudiarse o caracterizarse.

En los dos casos —movilidad y empresa— el acento exclusivo puesto por la teoría neoclásica<sup>16</sup> sobre la producción de capitales conduce a desarrollar una forma de universalismo que se muestra incapaz de conce-



bir la génesis de los actores y las instituciones que se encuentran en el corazón de la vida económica de los países estudiados.

No desarrollaremos aquí el análisis de las teorías de la competencia imperfecta que tienen a reintegrar en el enfoque neoclásico algunas realidades sin estar realmente en condiciones de conceptualizarlas de forma autónoma y positiva.<sup>17</sup> Seguramente estos análisis en términos de competencia imperfecta podrían ofrecer una alternativa al universalismo reductor de la TCH, pero privilegiando demasiado lo que nosotros rechazamos, es decir, los efectos nacionales, fenómenos empíricos cuya inclusión no supone ninguna aportación teórica o conceptual.

El enfoque que nosotros privilegiamos acentúa los procesos a partir de los cuales la movilidad de los trabajadores es a la vez asignación de las fuerzas de trabajo en las estructuras, creadora de estas estructuras y generadora de las “capacidades” (económicas o sociales) que en ella se desarrollan. Un tal enfoque del mercado de trabajo establece entonces un lazo teórico —de existencia— entre la movilidad de los trabajadores y las estructuras productivas, a partir del cual se desarrollan la estratificación de la población asalariada y las relaciones sociales que le corresponden.

Esta orientación general nos parece *fundamentalmente* coherente con el análisis en términos de estratificación del mercado de trabajo desarrollado por M. Piore.<sup>18</sup> La noción de mercado primario forjada por este autor correspondería, ejemplo, a ciertas formas de movilidad socializadoras, a ciertos tipos de estructuras productivas y a relaciones sociales particulares a la vez (así como a ciertas formas de acción colectiva). Nuestra orientación teórica consiste en adoptar —de hecho y a través de las investigaciones que hemos desarrollado— ciertos aspectos fundamentales de este autor a la vez que relativizamos fuertemente la tipología (mercado primario-mercado secundario) que se halla privilegiada en sus trabajos. El punto común de la corriente de reflexiones teóricas en la que nos situamos es el desarrollo de un análisis *económico* de la estratificación de la población asalariada, de las tendencias de la movilidad y de las fuentes de la eficacia que no pasan necesariamente por la medición reductora de los conceptos de capital humano y —aunque no hayamos desarrollado aquí este punto— de la fuerza de trabajo mercadería.

## REFERENCIAS

\* Traducción del francés de Eudald Canadell.

1. M. MAURICE, F. SELLIER, J.J. SILVESTRE: La production de la hiérarchie dans l'entreprise: recherche d'un effect sociétal, *Revue Française de Sociologie*, juin 1979.

2. Dos artículos abordan más particularmente estos problemas: M. BROSSARD, M.

.../...

MAURICE: Existe-t-il un modèle universel d'organisation? *Revue de Sociologie du Travail*, Décembre 1974.

M. MAURICE, F. SELLIER: *Approche sociétale des relations industrielles, Comparaison France-Allemagne*, *British Journal of industrial relation* n° 3, 1979.

3. Esta no comparabilidad no se limita a las instituciones y a sus productos. Afecta también, por ejemplo, a las categorías socioprofesionales que aparecen como socialmente producidas a partir de sistemas de movilidad (movilidad educativa o profesional) muy diferentes y que no pueden ser comparadas más que a través de lo que tienen de incomparable.

4. Esta elección puede tener consecuencias prácticas, especialmente en lo que concierne a los límites —o incluso los peligros— de una búsqueda de armonización a cualquier precio de las categorías (educativas, profesionales, productivas...) a la cual se entregan los organismos internacionales. Una tal armonización puede ser útil como *etapa* de un trabajo comparativo. No puede, empero, ser el resultado.

5. Esto no excluye la necesidad de disociar el análisis de cada una de las dimensiones con el fin, precisamente, de revelar sus especificidades y sus interdependencias.

6. Empleamos aquí la palabra cualificación en un sentido muy amplio, que incluye la naturaleza de los criterios de acceso a los empleos, las diferencias entre funciones técnicas y entre ejecución y dirección, así como las diferencias entre trabajadores que pertenecen a estructuras productivas diferentes.

7. Se constata, por ejemplo, que en Alemania un 77% de los titulados de enseñanza superior ocupan empleos situados fuera de la industria, mientras que en Francia sólo es un 45%.

8. El empleo de la palabra espacio nos remite aquí a una descripción empírica de la realidad marcada a la vez por las interacciones, las rupturas y las continuidades descritas.

9. Conclusión a la que nos habría podido conducir, por ejemplo, la construcción de modelos econométricos de varias variables.

10. Insistimos aquí sobre el carácter a priori de la mentalidad profesional de estas características puesto que es evidente que éstas, tratándose de la formación general o, de forma aún más evidente, de la experiencia, son constitutivas de la profesionalidad de los trabajadores tal como se constituye y manifiesta en el mercado de trabajo francés.

11. Sería, sin duda, importante distinguir aquí el caso de Alemania, donde la importancia del origen que generalmente se denomina social está mediatizada por la fuerza de las clasificaciones profesionales, del de Francia, donde ésta opera a través de las variables universales menos directamente profesionalistas.

12. M. CROZIER y FRIEDBERG, *L'acteur et le Systeme*, Ed. du Seuil, 1978.

13. Un análisis parecido —aunque no idéntico— se desarrolla frente a la teoría marxista.

14. Punto teórico esencial sobre el que insiste un autor como: I. FISHER, *De la Nature du Capital et du Revenu*, V. GIARD y E. BRIERE eds., 1971.

15. F. MACHLUP definió de la misma manera a la empresa como un eslabón en una cadena causal.

16. Entendemos ahí la noción de producción en su significación teórica y no en relación a la actividad productiva de bienes y servicios.

17. Hemos discutido abundantemente estas teorías en una obra reciente: J.J. SILVESTRE: *Les inégalités de salaires*, Presses Universitaires de France, Collection l'Economiste, 1978.

18. Por ejemplo, M. PIRE, *Notes for a theory of labor market stratification*, Working Paper n° 95, MIT octubre 1972.